

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

571. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO A SOCIÁLNÍHO VÝBORU –
POUZE V PREZENČNÍM REŽIMU, 13. 7. 2022 – 14. 7. 2022

**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Zdanění přeshraničních
pracovníků na dálku a jejich zaměstnavatelů**

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(2022/C 443/02)

Zpravodaj: **Krister ANDERSSON**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	20. 1. 2022
Právní základ	čl. 52 odst. 2 jednacího řádu stanovisko z vlastní iniciativy
Odpovědná sekce	Hospodářská a měnová unie, hospodářská a sociální soudržnost
Přijato v sekci	1. 7. /2022
Přijato na plenárním zasedání	13. 7. 2022
Plenární zasedání č.	571
Výsledek hlasování	
(pro/proti/zdrželi se hlasování)	195/0/2

1. Závěry a doporučení

1.1 Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) si uvědomuje zvláštní problémy, které pro současné mezinárodní daňové systémy představuje nárůst přeshraniční práce na dálku. Týká se to zejména zdanění mezd a zdanění zisků společností.

1.2 EHSV souhlasí s Evropskou komisí, že přeshraniční zaměstnanci pracující na dálku by mohli být vystaveni dvojímu zdanění svých příjmů, což by vedlo ke zdlouhavým a nákladným sporům mezi zaměstnanci a daňovými orgány členských států. V závislosti na tom, jak jednotlivé země pro účely daní zacházejí s příjmy ze zahraničí, by zaměstnanci mohli být také povinni podat dvě samostatná daňová přiznání, případně v různých termínech z důvodu rozdílných lhůt pro podání daňového přiznání v jednotlivých členských státech. Zátěž spojená s dodržováním předpisů vytváří překážky, které brání efektivnímu fungování jednotného trhu. Je zapotřebí, aby členské státy těmto překážkám věnovaly náležitou pozornost při podepisování dvoustranných daňových dohod.

1.3 Z hlediska zdanění zisků společností může v souvislosti s mezinárodními pracovníky na dálku dojít k tomu, že neúmyslně vznikne stálá provozovna společnosti v zemi jiné, než je její vlastní. V takovém případě by byla společnost nucena přesně rozdělit své podnikové příjmy mezi tato dvě místa, a podléhala by tak různým povinnostem při podávání daňových přiznání a placení daní.

1.4 EHSV vítá dočasná daňová opatření, která členské státy přijaly v době vrcholící pandemie, a pokyny, které během pandemie vydala OECD. Tato opatření umožnila přeshraničním zaměstnancům a zaměstnavatelům pokračovat v podnikatelské činnosti a zajistila, aby obě strany nebyly vystaveny dvojímu zdanění, což podnikům umožnilo i nadále v tomto důležitém období podporovat hospodářství a pracovníky v EU.

1.5 EHSV zdůrazňuje, jak je důležité, aby byly daňové systémy dále aktualizovány, aby odpovídaly potřebám současného pracovního prostředí. Mezinárodní rámec daně z příjmů právnických osob byl nedávno přepracován na základě dohody o inkluzivním rámci OECD/G20 pro řešení problému eroze základu daně a přesouvání zisku (BEPS), který je tvořen dvěma pilíři. Pokud budou zaměstnanci stále častěji vykonávat zaměstnání prostřednictvím práce na dálku, může se stát, že bude zapotřebí přezkoumat také mezinárodní pravidla zdanění fyzických osob. Pravidla musí být především snadno splnitelná.

1.6 EHSV považuje za zásadní, aby daňová pravidla týkající se přeshraniční práce na dálku zajistila, že nebude docházet k dvojímu zdanění ani neúmyslnému nezdanění, a to jak u zaměstnanců, tak u zaměstnavatelů. Pro zajištění toho, aby společnosti všech velikostí mohly nabízet možnost práce na dálku, je důležité odstranit nebo alespoň minimalizovat veškeré administrativní povinnosti související se zdaněním přeshraničních pracovníků na dálku.

1.7 EHSV sice uznává, že země mají právo rozhodovat o tom, zda a v jaké výši budou vybírat daně, ale zásady zdanění přeshraniční práce na dálku by měly být pokud možno dohodnuty na celosvětové úrovni. Vzhledem k neodmyslitelné mobilitě uvnitř EU v rámci volného pohybu na jednotném trhu však existují důvody, proč se touto otázkou zabývat na úrovni EU dříve, než bude nalezeno globální řešení. I když jsou možné různé přístupy, je důležité, aby bylo v EU dosaženo vysoké míry koordinace.

1.8 EHSV zdůrazňuje, že pravidla by měla být jednoduchá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jednou z možností by bylo, aby se členské státy dohodly, že zaměstnanci budou zdaňovat pouze tehdy, pokud počet odpracovaných dní v zemi přesáhne 96 dní za kalendářní rok. EHSV poukazuje na to, že v inkluzivním rámci OECD byl v souvislosti s daňovými otázkami použit mnohostranný nástroj, který má usnadnit rychlé zavádění nových daňových předpisů.

1.9 EHSV vyzývá Evropskou komisi, aby zvážila, zda by bylo možné zřídit jedno správní místo, jako je tomu v oblasti DPH. To by vyžadovalo, aby u přeshraničních pracovníků na dálku zaměstnavatel vykazoval počet dní, které pracovníci na dálku odpracovali v zemi svého bydliště a v zemi, kde se nachází zaměstnavatel. Na základě těchto informací by daňové orgány mohly posoudit, ve které zemi by příjmy podléhaly zdanění nebo jaká část příjmů by podléhala zdanění v jednotlivých zemích.

1.10 Systém jednoho správního místa vyvinutý pro přeshraniční pracovníky na dálku může sloužit jako první krok k vytvoření infrastruktury, která umožní zaměstnancům a zaměstnavatelům omezit daňové spory mezi členskými státy a zároveň zajistí, že daně budou vybírány správně, aniž by jednotlivec musel podávat daňové přiznání ve více zemích.

2. Souvislosti

2.1 Pandemie COVID-19 bezprecedentním způsobem změnila životy pracovníků a podniků. Jedním z nejvýraznějších trendů během této pandemie – kdy byla za účelem snížení přenosu viru způsobujícího onemocnění COVID-19 zavedena cestovní omezení a vládní omezení počtu zaměstnanců přítomných v kancelářích – byl nárůst práce na dálku⁽¹⁾. Podniky a zaměstnanci vyvinuli značné úsilí za účelem digitalizace svých každodenních činností (např. v souvislosti s on-line nástroji pro setkávání), a to v zájmu usnadnění práce z domova. Podniky tak mohly i nadále poskytovat (nezbytné) zboží a služby zákazníkům, a tím podporovat hospodářství, zaměstnanost, obchod a hospodářský růst EU.

(1) Přestože si uvědomujeme význam pracovních smluv, příspěvků na sociální zabezpečení, důchodových práv, otázek (tělesného a duševního) zdraví a bezpečnosti, dopadu na organizace trhu práce, konkurenceschopnosti atd., v tomto stanovisku se zaměřujeme na přímé zdanění zaměstnanců a zaměstnavatelů v situaci, kdy je zaměstnanec zaměstnán v podniku v jedné zemi a zároveň vykonává po omezenou část pracovní doby práci ze zahraničí pomocí nástrojů práce na dálku. Stanovisko se netýká vyslaných pracovníků, příhraničních pracovníků (kteří jsou definováni ve dvoustranných dohodách) ani samostatně výdělečně činných osob, které se zabývají přeshraničním prodejem.

2.2 Díky zkrácení doby dojíždění je práce na dálku spojena s větší flexibilitou, která může snížit stres zaměstnanců a umožnit lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem⁽²⁾. Nárůst práce na dálku může navíc přispět k dosažení cíle EU týkajícího se uhlíkové neutrality. Vzhledem k tomu, že velký podíl emisí v EU pochází z dopravy, by mohl nárůst práce na dálku vést ke snížení emisí uhlíku a úbytku dopravních zácp⁽³⁾. Přechodem na práci na dálku se pravděpodobně sníží potřeba kancelářských prostor, čímž se sníží náklady na emise kancelářských budov (např. na vytápění a chlazení).

2.3 Jak se blížíme k „postcovidové“ éře s vysokou mírou proočkovanosti v celé EU, očekáváme sice, že se někteří zaměstnanci vrátí do svých kanceláří, ale je nepravděpodobné, že by se rostoucí trend práce na dálku zcela zvrátil. V průzkumu nadace Eurofound z března 2021 se 46 % zaměstnanců v EU vyjádřilo, že by po skončení pandemie upřednostnilo nadále pracovat „denně“ nebo „několikrát týdně“ z domova⁽⁴⁾. V důsledku toho se také očekává, že se práce na dálku stane součástí naší pracovní kultury.

2.4 Nárůst přeshraniční práce na dálku přináší současným daňovým systémům problémy. Ačkoli fenomén přeshraniční práce není nový, možnost, aby zaměstnanci pracovali na dálku z domova z jiné země, vyvolává otázky z hlediska mezinárodních daňových pravidel, zejména pokud zaměstnanci pracují podstatnou část pracovních dnů ze země svého bydliště nebo ze třetí země, a nikoli v obvyklém místě výkonu činnosti. Týká se to zejména zdanění mezd a zdanění zisků společností. Takové případy mohou nastat zejména v některých ohniskových regionech („hotspot regions“), které leží v blízkosti jiných členských států, ale růst a rozvoj telekonferenčních nástrojů pravděpodobně povede k nárůstu těchto případů v širším měřítku.

2.5 Pokud jde o zdanění mezd, pracovníci s bydlištěm v jednom členském státě (jurisdikce bydliště), kteří však pracují pro společnost se sídlem v jiném členském státě (jurisdikce zdroje), mohou podléhat dvojmu zdanění, kdy jsou příjmy předmětem zdanění v obou jurisdikcích. Aby se tomuto scénáři předešlo, uzavírají země dvoustranné smlouvy o zamezení dvojího zdanění, které se často řídí vzorovou úmluvou OECD o daních z příjmu a majetku. Tato vzorová úmluva stanoví obecnou zásadu, že příjmy ze zaměstnání by měly být zdaněny pouze v jurisdikci bydliště. Je-li však práce vykonávána v jiném státě (tj. ve státě zdroje), může stát zdroje zdanit příjem připadající na dny odpracované v tomto státě za předpokladu, že zaměstnanec pobývá ve státě zdroje alespoň 183 dní v roce, nebo je odměna vyplácena zaměstnavatelem ve státě zdroje, nebo je odměna hrazena stálou provozovnou zaměstnavatele ve státě zdroje.

2.6 V souladu se vzorovou úmluvou OECD o daních z příjmu a majetku bude u zaměstnance, který má bydliště v jiné zemi, než je země, v níž obvykle vykonává pracovní činnost, prvního dne provedeno rozdělení práva zdanění příjmu ze zaměstnání mezi jurisdikci bydliště a jurisdikci zdroje na poměrném základě.

2.7 Aby se předešlo okamžitému rozdělování příjmů za přeshraniční práci a vzhledem k tomu, že vzorová úmluva OECD je předlohou, kterou se členské státy nemusí řídit, zavedly některé země odlišná pravidla, například struktury *de minimis*. V tomto případě je příjem zaměstnance zdaněn výhradně v zemi bydliště za předpokladu, že zaměstnanec nepřekročí určitý počet dní, kdy není přítomen v obvyklém místě výkonu činnosti⁽⁵⁾.

2.8 V důsledku opatření přijatých během pandemie, jako je zavedení přísných karanténních požadavků a omezení přeshraničního cestování, bylo mnoho pracovníků, zejména příhraničních, nuceno pracovat na dálku v zemi svého bydliště, a nikoli v zemi, v níž obvykle vykonávají činnost. V důsledku pandemie COVID-19 přijala řada členských států dočasná opatření, aby se zabránilo tomu, že jurisdikce zdroje přijdou o celé své právo zdanění. Členské státy se dohodly na „memorandech o porozumění“, podle nichž se všechny dny odpracované z domova považovaly za činnost vykonanou v členském státě, kde se pracovní činnost obvykle vykonává. To se vztahovalo pouze na pracovníky, jichž se týkala výjimečná situace způsobená pandemií COVID-19, a nikoli na přeshraniční pracovníky, kteří pracovali na dálku již před jejím vypuknutím. Platnost těchto dočasných opatření zřejmě nebude po 30. červnu 2022 prodloužena a země se opět vrátí

⁽²⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society* (Dopad práce na dálku a digitální práce na pracovníky a společnost).

⁽³⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society* (Dopad práce na dálku a digitální práce na pracovníky a společnost).

⁽⁴⁾ Eurofound: Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (Změny na trhu práce – možnost práce na dálku a krize způsobená pandemií COVID-19: nová digitální propast?). Pracovní dokument WPEF20020.

⁽⁵⁾ Tyto struktury zahrnují práci na dálku, ale také školení a služební cesty.

k obecným strukturám vzorové úmluvy OECD o daních z příjmu a majetku nebo strukturám *de minimis*. I OECD vydala pokyny týkající se zdanění příjmů „uvízlých pracovníků“ (zaměstnanci, kteří na dlouhou dobu uvízli v jurisdikci zdroje z důvodu cestovních omezení zavedených v souvislosti s pandemií COVID-19, pravidel karantény atd.)⁽⁶⁾.

2.9 Podle Evropské komise⁽⁷⁾ by přeshraniční zaměstnanci pracující na dálku mohli být vystaveni dvojímu zdanění svých příjmů, což by vedlo k (zdlouhavým a nákladným) sporům mezi zaměstnanci a členskými státy. V závislosti na tom, jak jednotlivé země pro účely daní zacházejí s příjmy ze zahraničí, by zaměstnanci mohli být také povinni podat dvě samostatná daňová přiznání, případně v různých termínech z důvodu rozdílných lhůt pro podání daňového přiznání v jednotlivých členských státech. Kromě toho by mohly nastat komplikace, když by bylo nutné přesně rozdělit určité daňové náklady nezbytné pro dosažení příjmů mezi oba členské státy. Zaměstnanci vykonávající přeshraniční práci na dálku mohou také přijít o daňová zvýhodnění nebo slevy na dani.

2.10 V případě daňových nerezidentů, jejichž příjmy pocházejí ze dvou či více členských států (například mobilní pracovníci, sezónní pracovníci, sportovci, umělci a osoby pobírající důchod), se zpravidla nebere v potaz jejich osobní a rodinná situace, jako je tomu v případě daňových rezidentů. V souladu s rozsudkem ve věci *Schumacker*⁽⁸⁾ jsou však členské státy povinny toto daňové zvýhodnění daňovým nerezidentům poskytnout, pokud příjmy daného poplatníka pocházejí výhradně nebo téměř výhradně z daného členského státu. Některé členské státy pro přiznání nároku na toto daňové zvýhodnění požadují, aby poplatník v daném členském státě pobíral minimálně 90 % svých celkových příjmů. Tato skutečnost může bránit volnému pohybu – pokud totiž příjmy pocházející z jiných členských států přesáhnou 10 % podíl celkových příjmů, povede to přinejmenším k částečné ztrátě nároku na toto daňové zvýhodnění, protože poplatník už nebude splňovat požadovaný limit, a tento nárok mu tak již nebude moci být přiznán v plném rozsahu. Členské státy by měly umožnit, aby byla vzata v potaz osobní a rodinná situace nerezidentů, jestliže daný daňový poplatník ve státě zdroje pobírá 75 % svých příjmů.

2.11 Zátěž spojená s dodržováním předpisů vytváří překážky, které brání efektivnímu fungování jednotného trhu. Je zapotřebí, aby členské státy těmto překážkám věnovaly náležitou pozornost při podepisování dvoustranných daňových dohod.

2.12 Z hlediska zdanění zisků společností může v souvislosti s mezinárodními pracovníky na dálku dojít k tomu, že neúmyslně vznikne stálá provozovna společnosti v zemi jiné, než je její vlastní. V takovém případě by byla společnost nucena přesně rozdělit své podnikové příjmy mezi tato dvě místa, a podléhala by tak různým povinnostem při podávání daňových přiznání a placení daní.

2.13 Mnohé společnosti, zejména malé a střední podniky bez mezinárodní struktury, si nemusí být vědomy toho, že se zaměstnanci pracujícími z jiné země jim mohou vzniknout funkce a podstata, a že pro ně tudíž budou platit povinnosti týkající se rozdělování zisku a požadavky na dodržování pravidel převodních cen, jakož i požadavky na podávání zpráv. Malé a střední podniky nemusí mít daňové oddělení ani přístup k poradcům a jejich náklady na dodržování předpisů jsou již nyní velmi vysoké. Ve studii Evropské komise se odhaduje, že společnosti v EU a Spojeném království ročně vynaloží na splnění povinností souvisejících s daní z příjmů právnických osob, DPH, daněmi a odvody z mezd, daněmi z nemovitostí a místními daněmi celkovou částku ve výši přibližně 204 miliard EUR. Průměrný podnik vynaloží na plnění svých daňových povinností ročně částku odpovídající 1,9 % jeho obrátu⁽⁹⁾. Jakékoli další zvýšení může ohrozit životaschopnost podniku.

2.14 Vzhledem k obavám vyplývajícím z možnosti, že v důsledku přeshraniční práce na dálku bude docházet k vytváření stálých provozoven, vydala OECD v dubnu 2020 a březnu 2021 k tomuto tématu pokyny⁽¹⁰⁾. OECD usoudila, že mimořádná a dočasná změna místa, kde zaměstnanci pracují, by neměla dát vzniknout novým stálým provozovnam zaměstnavatele⁽¹¹⁾. Obecně OECD uvedla, že i když část činnosti podniku může být vykonávána v místě, jako je domov jednotlivce, nemělo by to vést k závěru, že toto místo má daný podnik k dispozici, jen proto, že toto místo využívá

⁽⁶⁾ *Updated Guidance on Tax Treaties and the Impact of the covid-19 Pandemic* (Aktualizované pokyny týkající se daňových úmluv a dopadu pandemie COVID-19), OECD.

⁽⁷⁾ *Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities* (Daně ve stále mobilnějším pracovním prostředí – výzvy a příležitosti), expertní skupina Komise Platforma pro řádnou správu daní.

⁽⁸⁾ Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 14. února 1995 ve věci C-279/93 *Schumacker*.

⁽⁹⁾ *Tax Compliance Costs for SMEs: an Update and a Complement: Final Report* (Náklady na dodržování daňových předpisů pro malé a střední podniky – aktualizace a doplnění: závěrečná zpráva), 2022.

⁽¹⁰⁾ *Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic* (Aktualizované pokyny týkající se daňových úmluv a dopadu pandemie COVID-19) *OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis* (Analýza sekretariátu OECD týkající se daňových úmluv a dopadu krize COVID-19).

⁽¹¹⁾ *OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis* (Analýza sekretariátu OECD týkající se daňových úmluv a dopadu krize COVID-19).

jednotlivec (např. zaměstnanec), který pro tento podnik pracuje. Dále uvedla, že pokud je zaměstnanec nucen pracovat z domova kvůli pandemii COVID-19 a opatřením v oblasti veřejného zdraví, postrádá to dostatečnou míru trvalosti nebo kontinuity potřebnou k tomu, aby bylo možné jeho domov považovat za stálou provozovnu zaměstnavatele.

2.15 OECD sice zdůraznila mimořádnou povahu pandemie COVID-19, nicméně poznamenala, že pokud by zaměstnanci pokračovali v práci z domova i po pandemii COVID-19, čímž by jejich práce z domova získala určitou míru trvalosti nebo kontinuity, nemuselo by to nutně vést (...) ke vzniku stálé provozovny podniku. Takové situace by podle OECD vyžadovaly další posouzení konkrétních skutečností a okolností. U osob na pozicích s rozhodovacími pravomocemi si daňové orgány často kladou otázku, zda byla případně vytvořena stálá provozovna.

3. Obecné připomínky

3.1 EHSV velmi vítá skutečnost, že se podniky a pracovníci během pandemie COVID-19 snažili pokračovat v obchodní činnosti s využitím digitálních nástrojů. Nebývalé okolnosti pandemie COVID-19 a související opatření v oblasti veřejného zdraví donutily podniky a pracovníky přizpůsobit své pracovní prostředí, aby mohli pokračovat v obchodní činnosti a dodávat zboží a poskytovat služby, a tím podporovat hospodářství, zaměstnanost a růst v EU.

3.2 Vzhledem k tomu, že díky dalšímu pokroku v oblasti on-line kancelářských nástrojů (např. software pro pořádání schůzí on-line) budou moci někteří zaměstnanci ve stále větší míře vykonávat pracovní činnosti z domova, a to s větší nebo stejnou efektivitou, očekáváme, že počet (přeshraničních) pracovníků na dálku v EU poroste. Zákodníci musí této nové situaci přizpůsobit stávající předpisy.

3.3 Ačkoli se možnost práce na dálku může lišit v závislosti na odvětví a pracovní pozici, EHSV se domnívá, že nárůst práce na dálku by měl být pokud možno vítán a podporován. Kromě toho, že poskytne větší flexibilitu zaměstnancům, může být přínosem i pro širší agendu EU v rámci Zelené dohody, neboť se sníží počet osob dojíždějících do práce, a tím i emise z dopravy a znečištění ovzduší. EHSV si je vědom zvláštního významu tohoto tématu pro EU a volný pohyb pracovníků na jednotném trhu.

3.4 EHSV si uvědomuje, že nárůst přeshraniční práce na dálku přináší mezinárodnímu daňovému systému zvláštní problémy. EHSV upozorňuje na překážky, které zaměstnanci zaznamenali v přeshraničních pracovních situacích již před pandemií⁽¹²⁾. EHSV vítá dočasná daňová opatření, která členské státy přijaly v době vrcholící pandemie, a pokyny, které během pandemie vydala OECD. Tato opatření umožnila přeshraničním zaměstnancům a zaměstnavatelům pokračovat v obchodní činnosti a zajistila, aby obě strany nebyly vystaveny dvojímu zdanění, což podnikům umožnilo i nadále v tomto důležitém období podporovat hospodářství a pracovníky v EU.

3.5 EHSV však zdůrazňuje, jak je důležité, aby byly daňové systémy dále aktualizovány, aby odpovídaly potřebám současného pracovního prostředí. Zejména je důležité, aby zaměstnavatelé nebyli při zavádění dohod o práci na dálku odrazováni od nabírání zaměstnanců mimo svou jurisdikci z důvodu daňových překážek. Stejně tak by daňová pravidla neměla být překážkou pro zaměstnance, když se ucházejí o práci v zahraničí.

⁽¹²⁾ Viz sdělení Komise Odstranění přeshraničních daňových překážek ve prospěch občanů EU (COM(2010) 769 final), strana 3: „Občané EU, kteří se odstěhují dočasně či trvale do zahraničí za prací nebo kteří denně dojíždějí do práce do sousední země, si stěžují především na problémy spojené se získáváním přídatků, daňových úlev a odpočtů od cizích daňových správ. Často si rovněž stěžují na vyšší progresivní daňové sazby pro nerezidenty a vyšší zdanění příjmů ze zahraničí. Dalším výrazným problémem je dvojí zdanění, které vyplývá z konfliktů v souvislosti s daňovým domicilem, omezeními výše započtené daně v rámci bilaterálních smluv o zamezení dvojího zdanění i z důvodu neexistence takových smluv v určitých případech.“

3.6 EHSV považuje za zásadní, aby daňová pravidla týkající se přeshraniční práce na dálku zajistila, že nebude docházet k dvojímu zdanění ani neúmyslnému nezdanění, a to jak u zaměstnanců, tak u zaměstnavatelů. Pro zajištění toho, aby společnosti všech velikostí mohly nabízet možnost práce na dálku, je důležité odstranit nebo alespoň minimalizovat veškeré administrativní povinnosti související se zdaněním přeshraničních pracovníků na dálku ⁽¹³⁾.

3.7 Mezinárodní rámec daně z příjmů právnických osob byl nedávno přepracován na základě dohody o inkluzivním rámci OECD pro řešení problému eroze základu daně a přesouvání zisku (BEPS), který je tvořen dvěma pilíři. Pokud budou zaměstnanci stále častěji vykonávat zaměstnání prostřednictvím práce na dálku, může se stát, že bude zapotřebí přezkoumat také mezinárodní pravidla zdanění fyzických osob. Pravidla musí být především snadno splnitelná.

3.8 EHSV vítá diskuse, které Evropská komise zahájila na toto téma s cílem aktualizovat daňové systémy tak, aby odrážely současné pracovní prostředí založené na zvýšené míře práce na dálku, a to jak s členskými státy, tak se zúčastněnými stranami Platformy pro řádnou správu daní. EHSV odkazuje na předchozí diskuse, které byly na toto téma vedeny v rámci sdělení Odstranění přeshraničních daňových překážek ve prospěch občanů EU a zprávy expertní skupiny Evropské komise *Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU* (Způsoby řešení přeshraničních daňových překážek, kterým čelí fyzické osoby v rámci EU) ⁽¹⁴⁾.

4. Konkrétní připomínky

4.1 Uznáváme sice, že země mají právo rozhodovat o tom, zda a v jaké výši budou vybírat daně, ale zásady zdanění přeshraniční práce na dálku by měly být pokud možno dohodnuty na celosvětové úrovni. Vzhledem k neodmyslitelné mobilitě uvnitř EU v rámci volného pohybu na jednotném trhu však existují důvody, proč se touto otázkou zabývat na úrovni EU dříve, než bude nalezeno globální řešení. I když jsou možné různé přístupy, je důležité, aby bylo dosaženo vysoké míry koordinace mezi členskými státy EU a pokud možno i se třetími zeměmi (se Spojeným královstvím, Švýcarskem a dalšími zeměmi).

4.2 Pravidla by měla být jednoduchá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jednou z možností by bylo, aby se členské státy dohodly, že zaměstnance budou zdaňovat pouze tehdy, pokud počet odpracovaných dní v zemi přesáhne 96 dní za kalendářní rok. EHSV poukazuje na to, že v inkluzivním rámci OECD byl v souvislosti s daňovými otázkami použit mnohostranný nástroj, který má usnadnit rychlé zavádění nových daňových předpisů.

4.3 Zdá se, že by bylo namístě zavést ambiciózní pravidla umožňující přeshraniční práci na dálku. Pokud by se uplatňovalo pravidlo 183 dnů, zaměstnanci by získali větší flexibilitu a bylo by pravděpodobnější, že bude dosaženo environmentálních cílů. S rostoucím počtem dnů se zvyšuje také potřeba zavedení nějakého normalizovaného systému podávání zpráv a může být nutné vytvořit nějaký kompenzační mechanismus pro převod daňových příjmů mezi zeměmi ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Pracovníci, kteří po pandemii trvale žijí v jiné zemi EU, než kde sídlí daný podnik, a pracují na dálku, budou čelit mnoha otázkám: který systém sociálního zabezpečení bude pro ně relevantní, kterému správci daně bude muset zaměstnavatel odvádět daně z jejich příjmů, bude zaměstnavatel moci nadále odvádět srážkovou daň, bude muset být pracovní poměr registrován na příslušných úřadech práce v nové zemi bydliště pracovníka, jaké pracovní právní předpisy by se měly na pracovní poměr vztahovat atd.

⁽¹⁴⁾ *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU* (Způsoby řešení přeshraničních daňových překážek, kterým čelí fyzické osoby v rámci EU).

⁽¹⁵⁾ Kompenzační systém vytvořený pro mezinárodní zdanění právnických osob spočívá v přidělení části zisku vysoce ziskových společností zemi prodeje (částka A v 1. pilíři). Je důležité, aby jakýkoli kompenzační systém mezi zeměmi v souvislosti s přeshraniční prací na dálku byl co nejjednodušší. Klíčovými parametry, které je třeba vzít v úvahu, by měly být počet dní a dosažený příjem.

4.4 EHSV vyzývá Evropskou komisi, aby zvážila, zda by bylo možné zřídit jedno správní místo, jako je tomu v oblasti DPH⁽¹⁶⁾. To by vyžadovalo, aby u přeshraničních pracovníků na dálku zaměstnavatel vykazoval počet dní, které pracovníci na dálku odpracovali v zemi svého bydliště a v zemi, kde se nachází zaměstnavatel. Na základě těchto informací by daňové orgány mohly posoudit, ve které zemi by příjmy podléhaly zdanění nebo jaká část příjmů by podléhala zdanění v jednotlivých zemích. Toto doporučení podpořila expertní skupina Evropské komise ve své zprávě *Ways to tackle cross border tax obstacles facing individuals in the EU* (Způsoby řešení přeshraničních daňových překážek, kterým čelí fyzické osoby v rámci EU)⁽¹⁷⁾. Systém kompenzace daňových příjmů mezi zeměmi by mohl být propojen s informacemi hlášenými v jednom správním místě. Daňový poplatník by měl mít co do činění pouze s jednou daňovou správou.

4.5 Zaměstnavatel musí obvykle srážet daň ze mzdy nebo platu zaměstnance. Kromě toho se často zvláště odvádějí příspěvky na sociální zabezpečení do veřejných důchodových systémů a na další sociální výhody pro zaměstnance, které jsou však založeny na příjmu zaměstnance⁽¹⁸⁾. Administrativní zátěž by výrazně snížilo, kdyby tyto odvody mohl za zaměstnance odvádět zaměstnavatel tak, aby jedno správní místo přidělilo prostředky příslušné příjímající zemi. Takový systém by vyžadoval úzkou spolupráci mezi daňovými orgány a elektronické podání.

4.6 EHSV v minulosti již několikrát vyzval k užší spolupráci mezi daňovými orgány členských států. Tato spolupráce by zjednodušila život běžným občanům i podnikům a vytvořila by větší možnosti pro účinnější boj proti podvodům a daňovým únikům. V boji proti daňovým únikům je prvořadé, aby bylo snadné dodržovat předpisy.

4.7 Systém jednoho správního místa vyvinutý pro přeshraniční pracovníky na dálku může sloužit jako první krok k vytvoření infrastruktury, která umožní zaměstnancům a zaměstnavatelům omezit daňové spory mezi členskými státy a zároveň zajistí, že daně budou vybírány správně, aniž by jednotlivec musel podávat daňové přiznání ve více zemích.

V Bruselu dne 13. července 2022.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ Jedno správní místo pro DPH (zjednodušené jedno správní místo) zavedla EU, aby snížila zátěž podniků, které prodávají spotřebitelům v jiných členských státech EU. Jedno správní místo umožňuje podnikům podat jediné přiznání k DPH, v němž deklarují prodej ve více členských státech EU, místo aby se musely registrovat k DPH v každé zemi.

⁽¹⁷⁾ *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU* (Způsoby řešení přeshraničních daňových překážek, kterým čelí fyzické osoby v rámci EU).

⁽¹⁸⁾ EHSV si je vědom toho, že bude nutné věnovat pozornost také tomu, jaký dopad bude mít odvádění příspěvků na sociální zabezpečení v různých zemích z hlediska některých dávek, například důchodů. Bude se touto otázkou zřejmě zabývat v budoucnu.